



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)
Servizio Amministrativo Finanziario

PREMESSA

Il presente accordo, relativo agli istituti economici rimessi alla contrattazione sindacale decentrata d'Ente, interviene dopo l'approvazione del C.C.N.L. del 31/07/200, l'introduzione del sistema performance in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs 27/10/2009 n. 150 ed è relativo all'anno 2012.

In data 20/12/2010 la G.C. con atto n. 161 ha recepito il D.Lgs 150/09 definendo le regole per la misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale dell'Ente.

Occorre specificare che a seguito delle ultime modifiche legislative l'art. 9 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance nella parte che stabiliva le fasce di merito non deve essere considerato.

Con atto 167/12 la Giunta Comunale ha modificato il piano triennale della performance integrandolo con l'individuazione di n. 24 processi relativi alle funzioni proprie dell'Ente.

Ricordato :

che in data 11/12/12 si era conclusa a seguito di incontri tra la parte pubblica e la parte sindacale, sulla base delle direttive di cui alla deliberazione G.C. 143/2012 (Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata anno 2012) la definizione dell'accordo decentrato d'Ente per l'anno 2012 sottoscrivendo tra le parti la bozza dell'accordo;

che in data 14/02/2013 il Revisore dei Conti con propria nota chiedeva la rettifica in merito all'applicazione dell'istituto contrattuale di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL pari ad euro 2.125,000 ridefinendo il totale delle risorse stabili e variabili del fondo così come da allegato "A";

che si sono quindi tenute riunioni tra la parte sindacale e la parte pubblica per la ridefinizione del contratto integrativo che viene ridefinito così come indicato nell'allegato "B" al presente accordo.

Art. 1 - Risorse decentrate

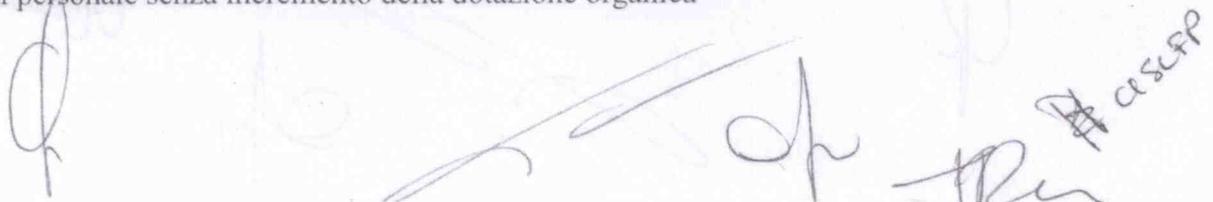
1. Per l'anno 2012 le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammontano ad un totale di € 38.909,71 come dettagliatamente indicato nella tabella A che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo al netto delle quote non disponibili alla contrattazione integrativa decentrata (indennità di comparto e progressioni).
2. La riassegnazione al fondo, così come previsto dalle norme contrattuali, delle quote derivanti da risparmi dell'anno 2011 è pari ad € 2.426,00.
3. Totale fondo 41.335,71

ART. 2 - Ex quota di risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

1. La es quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità risulta così costituita:
 - ammontare delle stesse risorse determinate nell'anno 2003 pari ad € 46.067,62 che rimangono definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi
 - incremento dello 0.62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza (€ 6.373,23)
 - incremento dello 0.50% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza, in quanto le spese di personale risultano inferiori al 39% delle entrate correnti (€ 5.139,70)
 - rettifica quote progressione economiche ai sensi dell'art. 34 – comma 4 – del CCNL 09/05/2006 relative al personale cessato o transitato a categoria superiore
 - incremento a seguito dell'applicazione di quanto stabilito nella dichiarazione congiunta a verbale n. 14 relativa al cosiddetto "differenziale" (€ 2.228,35) allegato B, nell'importo già stabilito per l'anno 2004
 - incremento per applicazione del comma 2 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari al 0.6% del monte salari 2005 in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti sono pari al 29.31% e quindi inferiori al 39% previsto dal suddetto articolato (€ 9.999,70)
2. l'importo come determinato al comma 1 deve essere rettificato in diminuzione dell'importo relativo all'indennità di comparto come stabilito dal CCNL ed alle progressioni economiche
3. rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 5.022,79 pari allo 0.5% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
4. si è provveduto a confermare l'applicazione del 20% del risparmio del personale transitato a part-time nell'anno 2007
5. si è provveduto alla riduzione proporzionale del fondo a seguito della cessazione avvenuta di personale non reintegrato.

ART. 3 - Ex quota di risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità.

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità risulta costituito così come indicato nel dettaglio all'allegato C da:
 - applicazione art. 15 comma 2 CCNL 01/04/99
 - applicazione art. 15 comma 1 lett. K
 - applicazione art. 54 CCNL 14/09/2000 relativo alla quota di risorse per notifiche effettuate ad altri Enti e attribuibile ai messi notificatori;
 - disapplicazione comma 3 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari allo 0.3% in quanto considerata una tantum per l'anno 2008;
 - incremento di € 3.400,00 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito della rimodulazione e dell'ampliamento del servizio "luglio nido aperto" garantito dal personale senza incremento della dotazione organica
 - incremento di € 2.125,000 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito dell'attivazione del nuovo servizio "luglio scuola materna aperta" garantito parzialmente dal personale senza incremento della dotazione organica



- rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 7.031,91 pari allo 0.7% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
- incremento per quote incentivi progettazione legge 109/92 e sue modifiche ed integrazioni (€ 9.047,58)
- disapplicazione nell'anno 2010 dell'adeguamento di cui all'art. 4 CCNL 04/06/2009 del 1,5% del monte salari in quanto applicabile solo nell'anno 2009.
- Recupero quote di cui alla dichiarazione congiunta 14 allegata al CCNL 2004 relativa al differenziale tra l'incremento stipendiale attribuito a seguito della progressione economica rispetto a quello riconosciuto al lavoratore per la categoria di appartenenza.

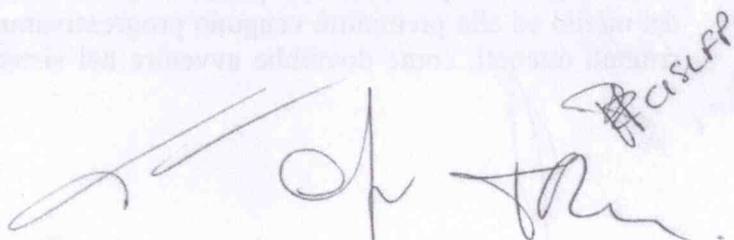
ART. 4 - Istituti contrattuali obbligatori

1. Gli istituti contrattuali obbligatori a cui deve essere destinata parte del fondo sono determinati come segue:

- | | | |
|---|------|-----------|
| • corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo (art.17 lett. D CCNL 98/01) | Euro | 10.700,00 |
| • compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B - C e del personale di Cat. D non assegnatario di indennità di posizione stato civile, anagrafe, maneggio valori(art. 14 lett. F CCNL 98/01) | Euro | 5.600,00 |
| • incentivare specifiche attività (art. 17 lett.g) ufficio tributi lotta evasione pari al 2.50% degli avvisi di accertamento) | Euro | 2.722,46 |
| • Incentivi previsti art. 54 CCNL 01/04/1999 | Euro | 100,00 |
| • fondo per progettazione ex L. 109 | Euro | 1.000,00 |

ART. 5 – Criteri per la retribuzione di compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 17 lett. f così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/04 e dall'art. 7 del CCNL 09/05/06)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 lett. f) comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.99, così come modificato dall'art. 7 del nuovo C.C.N.L. del 09/05/2006, si individuano di seguito le figure professionali di categoria B e C i cui compiti comportino specifiche responsabilità e le figure professionali di categoria D, non incaricate di posizione organizzativa, che svolgono particolari funzioni.
2. Per il personale di cat. B vengono individuate le seguenti figure professionali:
 - gestore di certificazione reddituale
3. Per il personale di cat. C vengono individuate le seguenti figure professionali con compiti di specifiche responsabilità:
 - Responsabile dei procedimenti d'imposta
 - Responsabile uff. personale
 - Coordinatore uffici finanziari
 - Responsabile della sicurezza informatica

4. Per quanto concerne il personale di cat. D non incaricato di posizione organizzativa vengono

evidenziati i seguenti particolari compiti:

- Personale avente compiti di ufficiale di polizia giudiziaria

5. La misura del compenso annuo da assegnare alle figure di cui ai commi 3 e 4, oltre al personale stabilito per legge, visti gli incrementi previsti dall'art. 34 del C.C.N.L. 22/01/04, è così determinata:

personale di categoria C con coordinamento di più persone e/o facenti funzioni	Euro	1.000,00
personale di categoria C con particolari compiti	Euro	700,00
personale responsabile della sicurezza informatica	Euro	500,00
personale ufficio stato civile anagrafe ed elettorale	Euro	600,00
personale di categoria D con compiti di polizia giudiziaria	Euro	1.000,00
personale ufficio servizi alla persona gestore certif. reddituale	Euro	300,00

6. I responsabili di posizione organizzativa predispongono atto interno relazionale di individuazione delle figure addette e preposte di cui ai commi 3 e 4 con verifica della situazione di fatto effettivamente intercorsa. L'assegnazione dell'indennizzo al personale viene effettuata dal Direttore generale e formalizzata con idoneo atto di comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie interne.

ART. 6 - Criteri di erogazione del bonus annuale per la performance

Per tale voce non si può prescindere da alcune considerazioni atte a meglio inquadrare la tematica come peraltro già indicato nell'accordo relativo all'anno 2011.

L'amministrazione comunale con propria deliberazione G.C. n. 161 del 20.12.2010 recepisce le disposizioni, per quanto applicabili del D.Lgs 150/2009 tra cui le norme per la valutazione e la premialità e con successive deliberazioni G.C. n. 8 del 31.01.2011 e 100 del 27.06.2011 si approvavano nell'ordine il documento programmatico al piano triennale della performance e il piano triennale 2011/2013;

Successivamente è intervenuto il D. Lgs 141 del 1 agosto 2011 contenente modifiche ed integrazioni del citato D.Lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ex art. 2 comma 3 L. 15/2009) che sospende di fatto -.stabilendo che la norma non è cogente per gli enti locali - l'applicazione degli artt. 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, che riguarda specificatamente gli enti locali ed ai sensi del quale "gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre";

Inoltre, in attuazione degli interventi per il contenimento della spesa, tra l'altro, del personale pubblico il CCNLe vedrà la prossima tornata di rinnovo nell'anno 2014;

Ne consegue che, per effetto di quanto innanzi richiamato, le risorse da destinare alla valorizzazione del merito ed alla premialità vengono progressivamente a ridursi, invece di incrementare in base ai risultati ottenuti, come dovrebbe avvenire nel sistema delineato dal D.Lgs 150/2009, una volta a

regime, di fatto impedendo altresì l'incremento di alcune voci legate alla premialità quali per esempio l'innovazione e l'eccellenza, vanificando in parte quanto previsto dai dettami normativi;

Tali fattori infatti, successivi all'introduzione di nuovi sistemi di premialità, rendono, se precisamente e peculiarmente applicati così come adottati, non equo nella sua applicazione la misurazione della performance individuale, atteso che tali strumenti nel contesto determinatosi di fatto tenderebbero ad un appiattimento delle premialità anziché evidenziare ed incentivare i comportamenti positivi peculiari del singolo lavoratore, ricadendo nel così detto effetto a pioggia da tempo bandito da ogni strumento di valutazione dell'Ente, fattori questi determinati dall'ingessamento e contrazione delle somme disponibili a favore dei lavoratori che di fatto vanificano la concreta possibilità di assicurare una premialità in linea con le finalità della performance così come illustrate ai lavoratori.

In particolare per l'anno 2012, con l'avvento della nuova Amministrazione comunale a seguito della tornata elettorale, la Giunta Comunale con atto 167 ha introdotto la mappatura di n. 24 processi relativi alle funzioni proprie dell'Ente definendo così che la performance per l'anno 2012 assegnata ai settori consta per ogni processo della sua individuazione, mappatura, raccolta dati ed indicatori.

1. Le parti convengono sulla scorta di quanto innanzi illustrato necessario ed indispensabile intervenire rivedendo le parti del regolamento interessato dalle azioni sopra descritte come proposto dalla parte pubblica frutto di confronto al tavolo della delegazione trattante, onde assicurare forme di premialità che favoriscano ed incentivino la propensione al miglioramento delle prestazioni per un condiviso e partecipe raggiungimento delle performance così come delineate dall'ente attraverso un sistema di riparto a fasce continue:

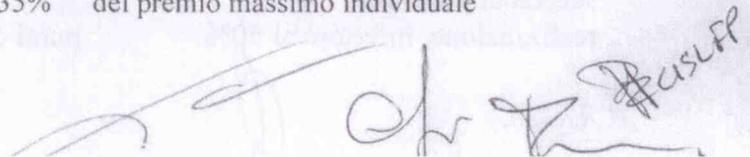
- a) Sospendere gli effetti dell' art. 9 *"la differenziazione delle valutazioni politiche di correlazione tra gli esiti della valutazione e la distribuzione della quota incentivante"* (C.D. fasce) dell'allegato B al regolamento performance *"la misurazione e valutazione della performance individuale"* sino all'entrata in vigore del nuovo contratto CNEL;
- b) di stabilire , ai fini della valutazione e premialità delle prestazioni rese, che continuano ad operare le restanti regole così come definite ed approvate con gli atti in premessa citati con la modifica in parte delle sole modalità applicative per la misurazione e valutazione della performance onde tendere con le limitate risorse per la premialità, ad una effettiva ed efficace misurazione della stessa attraverso l'analisi dei progetti, l'effettiva partecipazione e realizzazione degli stessi così come misurati tramite idonei indicatori.

2. Le parti danno atto dell'intenzione della amministrazione comunale di procedere quindi alla modifica dei criteri di valutazione come di seguito:

- Sospensione della valutazione relativa alla performance di unità operativa di fatto riassorbita come valore economico dalla performance trasversale ed individuale anche in considerazione dei non aumenti al fondo
- eliminazione peso percentuali delle varie componenti la performance ad eccezione delle posizioni organizzative, per le quali continua ad operare, secondo lo schema sotto riportato

Posizioni organizzative

• Performance di Ente	max	10%	del premio massimo individuale
• Performance di U.O	max	25%	del premio massimo individuale
• Performance di gruppo trasversale	max	15%	del premio massimo individuale
• Performance individuale	max	10%	del premio massimo individuale
• Competenze e comportamento	max	35%	del premio massimo individuale



- Capacità di valutare i collaboratori max 5% del premio massimo individuale.
3. Le parti convengono di definire le percentuali di riparto sul totale delle risorse come di seguito:
- Performance di ente 20%
 - Performance trasversale 3%
 - Caratteristiche e competenze individuali 20%
 - Performance individuali 57%
- (ricomprensenti le code contrattuali (art.31))
4. I criteri per la misurazione della **Performance d'Ente** si stabiliscono in:
- erogabilità del 100% del premio solo previa verifica del raggiungimento di almeno l'80% delle attività di PEG così come certificato da ogni responsabile di P.O. per i singoli settori di competenza.
 - i lavoratori otterranno singolarmente un punteggio ricompreso da 0 a 100 per tutte le categorie professionali applicando le fasce di valutazione di cui all'art. 9 lett.b) allegato B dell'atto GC 161 del 21/12/2010 (regolamento performance)
 - la somma destinata a tale voce rapportata alla somma dei totali dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori determinerà il valore individuale da moltiplicare al punteggio ottenuto da ogni singolo lavoratore in un ottica di riparto a fasce continue

$$\frac{\text{Somma destinata al fondo voci P.E.}}{\text{Somma dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori}} = \text{Valore € = x da moltiplicare per il punteggio dei singoli}$$

5. I criteri per la misurazione della componente relativa a **Comportamento e competenze** si stabiliscono in:
- i lavoratori saranno valutati sulla scorta delle 10 competenze individuate dal nucleo di valutazione allegato B1 al piano triennale performance ottenendo punteggio ricompreso da 0 a 100 per tutte le categorie professionali utilizzando le fasce di valutazione di cui all'art. 9 lett.b) allegato B dell'atto GC 161 del 21/12/2010 (regolamento performance).
 - la somma destinata a tale voce rapportata alla somma dei totali dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori determinerà il valore individuale da moltiplicare al punteggio ottenuto da ogni singolo lavoratore in un ottica di riparto a fasce continue

$$\frac{\text{Somma destinata al fondo voci comportamento e competenze}}{\text{Somma dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori}} = \text{Valore € = x da moltiplicare per il punteggio dei singoli}$$

6. I criteri per la misurazione della **Performance individuale** si stabiliscono in:
 i progetti così come precedentemente pesati ottengono un valore economico corrispondente a budget. Si ricorda che il peso era stato determinato in considerazione della complessità tecnica, del personale coinvolto, della strategicità e priorità., e con una contrazione di punteggio per i progetti che beneficiano di altre forme di remunerazione o che abbiano una carenza di indicatori che non ne permetta la valutabilità. Ogni responsabile assegnerà al lavoratore, in base alla percentuale di partecipazione già individuate nelle schede progettuali la propria quota con la seguente modalità di valutazione sulla scorta degli indicatori così come già previsti in ogni scheda di processo:

realizzazione inferiore al 50% punti da 0 a 50 performance 0%

realizzazione dal 51% all'80%	punti da 51 a 80	performance 75%
realizzazione dall'81% al 95%	punti da 81 a 95	performance 90%
realizzazione dal 96% al 100%	punti 100	performance 100%

Ogni responsabile di posizione potrà tenere conto al fine della valutazione anche dei fattori legati alla durata temporale effettiva di servizio per la realizzazione del progetto.

7. I criteri per la misurazione della **Performance trasversale** si stabiliscono in:
la conferenza dei R.P.O. coinvolti nei progetti trasversali procederanno ad assegnare ai lavoratori, in base alla percentuale di partecipazione già individuate nelle schede di processo, la propria quota con la seguente modalità di valutazione sulla scorta degli indicatori così come già previsti in ogni progetto

realizzazione inferiore al 50%	punti da 0 a 50	performance 0%
realizzazione dal 51% all'80%	punti da 51 a 80	performance 75%
realizzazione dall'81% al 95%	punti da 81 a 95	performance 90%
realizzazione dal 96% al 100%	punti 100	performance 100%

ART. 7 - Tempistica

1. Entro il 28 Febbraio la Conferenze dei Responsabili di P.O. provvederà a rilasciare al Segretario Comunale idonea relazione atta a certificare il raggiungimento degli obiettivi di PEG, in quale misura e con eventuali motivazione del mancato raggiungimento.
2. In tale lasso temporale i Responsabili di P.O. avranno cura di misurare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite il completamento delle schede di processo voce "risultato raggiunto nell'anno".
3. Entro il 15 Marzo i Responsabili di P.O. procedono ai colloqui finali di cui all'art. 7 dell'allegato B1 della GC 161/2010 (regolamento performance) redigendo apposito verbale e consegnando scheda valutativa di cui all'allegato B1 atto GC 161/2010 opportunamente integrata e modificata sulla scorta delle modifiche che la GC ed il presente accordo producono sul regolamento vigente.
4. Per eventuali osservazioni e ricorsi opera quanto previsto dal vigente regolamento per la performance.

Letto, approvato e sottoscritto

Magnago, 10/07/2013

Gianni Celis



Antonio Casati
 Antonella Quercia
 [Signature]